

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

Ziekteverzuimbeleid in het kort

Van regels naar waarden

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Algemene waarden	3
3	Procedure afspraken	4
4	Rolverdeling	6

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

1 Inleiding

EEM-VALLEI *Educatief* wil in de komende jaren middels een "gezond" verzuimbeleid ertoe komen dat signalen, preventief tot oplossingen leiden en medewerkers in staat zijn om op een vitale en gezonde manier mee werken aan de doelstellingen van de organisatie.

"De ziekte overkomt je maar verzuim is een keuze"

Een ziekte is middels afspraken en beleid slechts zeer gering te voorkomen, maar de keuzes die we met elkaar maken zijn wel te beïnvloeden.

2 Algemene waarden

Binnen de organisatie van EEM-VALLEI *Educatief* zijn we allemaal aanspreekbaar op de onderstaande waarden over de wijze waarop we met ziekte, verzuim en re-integratie omgaan.

Herstel:

- Het is een vanzelfsprekendheid dat medewerkers van EEM-VALLEI *Educatief* de ruimte krijgen om te herstellen van een ziekte.

Contact:

- Het is een vanzelfsprekendheid dat er contact is en blijft tijdens ziekte tussen de medewerker en de leidinggevende. Beide nemen initiatieven om elkaar tijdig te informeren over veranderingen.

Mogelijkheden:

- De focus in de aandacht rond verzuim ligt op de mogelijkheden die de medewerker van EEM-VALLEI *Educatief* heeft om een bijdrage te (blijven) leveren in plaats van het feit dat er beperkingen zijn. Het thema "wat kan nog wel" is daarmee een logisch en gewenste in elk stadium van het re-integratieproces.

Initiatief:

- Van zowel de medewerker als de leidinggevende wordt verwacht het initiatief te nemen om met elkaar in gesprek te gaan over zaken die de inzetbaarheid (kunnen) verminderen of belemmeren.

Actie nemen

- Van de medewerker verwachten wij dat deze concrete acties voorstelt en onderneemt om tot (gedeeltelijke) re-integratie te komen of de kans op uitval te verminderen
- De medewerker mag van zijn/haar leidinggevende verwachten dat deze concrete hulp biedt bij het realiseren van deze acties.

Dé-medicaliseren

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

- De basis van re-integratie wordt gevormd door de afspraken tussen medewerker en leidinggevende. Daar waar gewenst kan een medisch advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts. Er wordt naar gestreefd om bij een gepland bezoek aan de bedrijfsarts een vraagstelling vooraf door te geven.

Alternatieven voor verzuim

- Verzuim is bedoeld en geschikt voor het noodzakelijke herstel van fysieke of mentale ziekte. In iemands leven doen zich echter zaken voor die ertoe kunnen leiden dat de focus tijdelijk niet op werk maar op andere zaken ligt. Dergelijke situaties dienen door middel van maatwerk afspraken over andere vormen van verlof opgevangen te worden (zorgverlof, bijzonder verlof, onbetaald verlof etc.).

Afspraken

- Omwille van de vereiste helderheid en de eisen vanuit de wet verbetering poortwachter worden alle afspraken tussen werknemer en leidinggevende schriftelijk vastgelegd.

3 Procedure afspraken

De onderstaande procedureafspraken zijn een hulpmiddel om aan de gezamenlijke waardes rond het thema verzuim te kunnen voldoen.

◆ *Werken*

- ✓ Indien de medewerker tijdens het werken merkt dat er belemmeringen (gezondheid, samenwerking, privé) zijn die zijn inzetbaarheid kunnen beperken, verwacht EEM-VALLEI *Educatief* dat de medewerker actie neemt om tot verbetering te komen en deze waar nodig met de leidinggevende besproken worden. Op het moment dat deze op het medische vlak liggen kan de medewerker een afspraak maken met de bedrijfsarts om advies in te winnen.
- ✓ Indien de leidinggevende signalen van de medewerker opvangt die erop kunnen duiden dat er belemmeringen ontstaan of zijn die de inzetbaarheid kunnen beperken dan verwacht EEM-VALLEI *Educatief* dat de leidinggevende deze signalen bespreekbaar maakt en de medewerker helpt bij zijn acties om tot een stabiele inzetbaarheid te komen. Ook de leidinggevende kan de bedrijfsarts om advies vragen.

◆ *Ziekmelding*

- ✓ Als de medewerker zich moet ziekmelden gebeurt dat tijdig bij de schooldirecteur. Samen met de leidinggevende wordt besproken wat er aan de hand is, beoordeeld of alternatieve werkzaamheden mogelijk zijn, wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn, wat erop het werk doorgegeven moet worden, wat meegedeeld wordt aan de overige teamleden en of de medewerker op de een of andere manier ondersteuning nodig heeft. Ten slotte wordt er altijd een vervolgspraak gemaakt over wanneer het volgende contact zal plaatsvinden.
- ✓ De leidinggevende geeft de melding door aan de EEM-VALLEI *Educatief*.
- ✓ Vanaf dit moment worden afspraken en informatie met betrekking tot het verzuim vastgelegd in het personeelsdossier, onderdeel ziekte.

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

◆ *2de contact*

- ✓ Indien de situatie erg onhelder is dan wel wanneer er een verwachting is dat het herstel een lange periode kan duren, wordt besproken of een versneld advies van de bedrijfsarts zinvol is (een advies is zinvol als de reden van het verzuim lichamelijk dan wel mentaal is en het te voorzien is dat de

afspraken tussen leiding en medewerker niet direct tot herstel zullen leiden: m.a.w. of de medewerker of de leidinggevende heeft behoefte aan advies).

◆ *Contact houden*

- ✓ Het contact tussen de leidinggevende en de medewerker is de basis van de re-integratie. Dit houdt in dat na elk contact een concreet nieuwe afspraak met elkaar gemaakt wordt. Daarbij kan de ene keer worden afgesproken dat de actie bij de medewerker ligt en de andere keer bij schooldirecteur. Het is zeer aan te bevelen om naast telefonisch contact te zorgen dat er ook contact is in de vorm van een afspraak op het werk of bij de medewerker thuis.

◆ *Hersteld melden*

- ✓ Op het moment dat de medewerker zijn werkzaamheden nagenoeg volledig kan hervatten, wordt de betermelding doorgesproken met de schooldirecteur. Een positief advies van de bedrijfsarts is hierbij nodig.
- ✓ De schooldirecteur geeft de melding door aan de EEM-VALLEI *Educatief*.

◆ *Oproep bedrijfsarts*

- ✓ Zowel de medewerker als de leidinggevende kan het initiatief nemen tot het laten oproepen van de medewerker bij het spreekuur van de bedrijfsarts. Na 3 a 4 dagen verzuim wordt er door een ARBO-adviseur contact gezocht met de desbetreffende afwezige om informatie in te winnen over de aard en de mogelijke oorzaak van de ziekte.
- ✓ Bij dreigend langdurig verzuim wordt de bedrijfsarts gevraagd om rond de 6e week van het verzuim een probleemanalyse te maken (ter voorkoming van boetes zal de bedrijfsarts hier voornamelijk ook zelf het initiatief nemen). In deze probleemanalyse geeft de bedrijfsarts helderheid over de beperkingen, de verwachte duur van re-integratie, een advies over aspecten van de aanpak van de re-integratie en het na te streven doel (re-integratie in eigen of andere functie);
- ✓ Alle resultaten van de spreekuurcontacten worden door de bedrijfsarts aan zowel de medewerker als de leidinggevende gecommuniceerd. Zo ook de probleemanalyse.

◆ *Plan van aanpak*

- ✓ Om de re-integratie door medewerker en leidinggevende gestructureerd aan te pakken wordt er bij dreigend langdurig verzuim **gezamenlijk** een plan van aanpak gemaakt. Nadat er een probleemanalyse is geschreven, is dit volgens de wet verbetering poortwachter ook verplicht. Het is met nadruk een gezamenlijk werkdocument van medewerker en leidinggevende. In het plan van aanpak worden alle re-integratieacties van de medewerker beschreven en daarbij ook alle ondersteuning daarbij van de leidinggevende. Het plan van aanpak kan tussentijds aangepast worden.

◆ *Uitvoering plan van aanpak*

- ✓ Tijdens de uitvoering van het plan van aanpak is het belangrijk met elkaar de acties te toetsen, het tijdspad te bewaken en periodiek te evalueren over de vastgestelde doelen nog in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. Het is van belang dit proces goed te documenteren.

HANDBOEK A.O. STICHTING EVE

4 Rolverdeling

Rond het thema verzuim zijn er naast de medewerker en leidinggevende een aantal andere functionarissen van groot belang. De basis van het proces is in handen van de medewerker en leidinggevende. Hieronder nemen we de belangrijkste ondersteunende rollen door:

- Het team en collega's
 - Hebben bovenal een belangrijke collegiale rol bij medewerkers die moeten re-integreren.
 - Ten aanzien van deze notitie wordt van hen verwacht om de in hoofdstuk 2 genoemde waarden met elkaar door te nemen.
- Bovenschoolsmanagement
 - Het bovenschoolsmanagement van EEM-VALLEI *Educatief* toetst de lopende verzuim- en re-integratieprocessen (dit betreft zowel het actuele langdurige verzuim, het kort frequente verzuim als de preventieve gesprekken en acties die kunnen plaatsvinden). Daarnaast ondersteunt het bovenschoolsmanagement bij de uitvoering van het verzuimmanagement zonder het basiscontact tussen medewerker en leidinggevende te vervangen.
- Bedrijfsarts
 - De bedrijfsarts ondersteunt de re-integratie acties van de medewerker en leidinggevende door middel van adviezen over de medische en psycho medische belastbaarheid en het herstellen van deze belastbaarheid.
- UWV
 - De UWV beoordeelt de inspanningen van medewerkers en leidinggevende bij een eventuele WIA aanvraag van de medewerker. Bij het in gebreken blijven van medewerker en/of leidinggevende kan de UWV boetes opleggen.
 - Bij onenigheid over de arbeidsgeschiktheid kan de UWV of door de medewerker of door de leidinggevende gevraagd worden een second opinion uit te voeren. Deze is dan voor alle partijen bindend.
- Huisarts
 - De huisarts en andere eerste lijns hulpverleners zijn belangrijk voor het herstel van de ziekte maar hebben geen formele rol in de re-integratie.